

Chikane af medarbejdere på sociale medier

– et idékatalog fra FTF



Forord

Sammen mod chikane på sociale medier

Internettet og sociale medier spiller i dag en stor rolle i danskernes hverdag – både i privatlivet og i arbejdslivet. Hvor arbejdsliv og privatliv tidligere i høj grad var adskilt, skaber internettet og sociale medier en bro mellem medarbejderes professionelle virke og privatsfære og får på den måde områderne til at flyde mere sammen.

Sociale medier udmærker sig ved på den måde at gøre verden mindre, og mindske distancen mellem medarbejderens arbejdsliv og privatliv – og i nogle tilfælde øge muligheden for kontakt mellem medarbejder og virksomhed – herunder medarbejder og virksomhedens kunder. På denne måde skabes en ny form for kontaktflade, som man ikke indtil for få år siden skulle forholde sig til.

Internettet har dog også en anden og måske mere beklagelig side, nemlig den side hvor mediet bliver kimen til at utilfredse kunder og borgere kan kritisere en medarbejder for dennes arbejde eller person. Mediet kan

ramme os alle og uden varsel, og ofte vil vi stå med en følelse af magteløshed i situation overfor krænkeren.

I relationen mellem sociale medier og arbejdslivet spiller den faglige organisations evne til at håndtere chikanesager en væsentlig rolle – i samspil med arbejdsgivers indsats for at sikre en god og sund arbejdsplads.

Når situation handler om chikane af medarbejdere på sociale medier, har medarbejderen og arbejdsgiveren en fælles mission: at bringe chikane af medarbejderen og arbejdspladsen til ophør, og sikre gode stabile arbejdsforhold og et godt psykisk arbejdsmiljø.

Et vellykket samarbejde mellem parterne er således et væsentligt element i håndteringen af chikane af medarbejdere på sociale medier.

Bente Sorgenfrey
Formand

Ansvarshavende

redaktør:

Flemming Andersen,
kommunikationschef
i FTF

Foto: Jesper Ludvigsen

Layout: Designit

Tryk: FTF

Februar 2014

ISBN-nummer:

978-87-7356-150-8

Bestilling:

Telefon: 33 36 88 00

eller ftf@ftf.dk

Pris medlemmer: kr. 20,-

Pris ikke-medlemmer:

kr. 50,-

Download Guide

Download Guide til Tillidsrepræsentanter
"Undgå at medarbejdere krænkes på sociale medier" og banner til hjemmeside på:
ftf.dk/chikane

Kurser

FTF holder kurser om arbejdsmiljø samt brug af sociale medier som Facebook og Twitter.
Se mere på: ftf.dk/kurser

Indholdsfortegnelse

Sammen mod chikane på sociale medier	2
Introduktion til idékataloget.....	4
På arbejdspladsen - pligter og muligheder	6
Samarbejde mellem flere aktører	6
Medarbejderen og arbejdsgiveren	6
Kollegerne og familien	6
Den faglige organisation	7
Flere bør udarbejde en personalepolitik om chikane	7
Hele arbejdspladsen i gabestokken	7
Vær åben: Undersøg om kritikken er berettiget	8
Den faglige organisations rolle	8
Inspiration til en politik om chikane	9
Arbejdsmarkedets parter - sammen mod chikane	11
Aftaler på det regionale og kommunale område	11
Aftaler på det statslige område	11
Aftaler på det private arbejdsmarked	11
Krænkerne - hvem er de?	14
Ytringsfriheden - hvor går grænsen?	16
Den Europæiske Menneskerettighedskonvention	16
Grundloven § 77	16
Grænser for ytringsfriheden	16
Persondataloven og Datatilsynets afgørelser	16
Straffelovens grænser for ytringsfrihed	17
Offentlige myndigheder må tåle mere	18
Hvem kan rejse en sag?	19
Idékatalogets værktøjskasse	20
Vigtigt at handle hurtigt	20
Stands ulykken	20
Retlig prøvelse og rådgivning om at føre sagen	21
En kortfattet guide til klager og retsforfølgelse	22
Persondataloven	23
Straffeloven	25
Fogedforbud	27
Indberetning og klager ved krænkende ytringer	29
Erstatning for personlig chikane	30

Introduktion

Alle ansatte – såvel offentligt som private - risikerer at blive udsat for krænkelser på internettet og på de sociale medier i forbindelse med deres arbejde. Offentligt ansatte er dog i højere grad end de fleste privatansatte i fare for at blive hængt ud, fordi den offentligt ansattes jobfunktion ofte er i tæt berøring med borgerne.

Mange offentligt ansatte oplever, at borgeren kontakter dem direkte, også privat, og til tider udsættes den ansatte for chikane. De sociale medier har gjort det nemmere at give en holdning til kende, straks og ufiltreret. Undertiden sker det som chikanen øs adfærd på internettet, fx med en hadegruppe på Facebook eller på hjemmesider, der er åbne for alle kritiske røster - også de udokumenterede.

Flydende grænser mellem arbejds- og privatliv

Med internettet og de sociale medier er grænserne mellem arbejdsliv og privatliv blevet mere udflydende for både privat og offentligt ansatte. FTF's medlemsorganisationer har i de seneste år oplevet flere sager, hvor medarbejdere hænges ud, chikaneres eller uberettiget beskyldes for noget, de ikke har gjort.

Både medarbejdere og arbejdsgivere befinder sig ofte på gyngende grund, når en medarbejder - og dermed også arbejdspladsen - udsættes for chikane på sociale medier. Hvad stiller man op i situationen? Hvordan forbereder man sig i god tid på, at chikanen kan opstå? Det er disse udfordringer, som idékataloget 'Krænkelser af medarbejdere på sociale medier' adresserer.

Sådan blev idékataloget til

Idékataloget er udarbejdet af FTF i samarbejde med 'Baggrundgruppen for sociale medier', der blev nedsat af FTF og en række af FTF's medlemsorganisationer. Idékataloget har til formål at give FTF's medlemsorganisationer inspiration til at håndtere situationer og sager, der vedrører krænkelser af medarbejdere og udspringer fra internettet eller sociale medier. Idékataloget er

desuden tænkt som et praktisk redskab for de faglige organisationer til at drøfte de forskellige vinkler med de tillidsvalgte. Det er ofte den/de tillidsvalgte, som den krænkede medarbejder først henvender sig til. Det er også de tillidsvalgte, som ude på arbejdspladserne kan arbejde konstruktivt for, at ledelse og medarbejder sammen får lagt en strategi for, hvordan krænkelser håndteres.

Formålet med idékataloget

Det er baggrundsgruppens ønske, at kataloget vil danne grundlag for drøftelser om emnet i de enkelte organisationer og i organisationernes samarbejde med de tillidsvalgte. Af samme årsag er samtlige af FTF's medlemsorganisationer berettiget til at kopiere tekst og billeder fra idékataloget og anvende materialet uden at indhente af særskilt tilladelse.

Idékatalogets formål er ikke at sætte faste juridiske rammer for behandlingen af sager om chikane af medarbejderen. Formålet er først og fremmest at give forslag og inspiration til, hvordan sådanne sager kan forebygges og håndteres.

Idékataloget gennemgår alle de væsentligste elementer, som faglige organisationer og tillidsvalgte har brug for at kende i håndteringen af chikane på internettet og de sociale medier:

- Arbejdsmiljøets betydning for håndteringen af sagerne, herunder tillids- og arbejdsmiljørepræsentantens rolle
- De kollektive overenskomster og aftalers betydning belyses med hovedvægt på trivselsaftaler
- Krænkernes situation og rammerne for deres ytringsfrihed

- Relevant lovgivning præsenteres, herunder injurielovgivningen

- Hvor man kan klage, og hvordan man kan få krænkende ytringer fjernet fra internettet

Idékataloget er tænkt som et udbud af information og ideer, der kan inspirere til at søge mere viden og gribe til handling. Handling kan desværre blive nødvendigt på mange arbejdspladser. Det er så nemt at chikanere på internettet og de sociale, at mange arbejdspladser må regne med, at også de vil blive ramt før eller siden.

Baggrundsgruppen bag idékataloget håber at kunne bidrage til, at skaderne bliver mindst mulige, den dag chikanen rammer.

Idékataloget 'Krænkelser af medarbejdere på sociale medier. Hvad gør du?' er udarbejdet af FTF og flere af FTF's medlemsorganisationer, se bagsiden.

Eksempler på krænkelser

'Malene-sagen' handlede om tvangsfjernelse af to drenge. Der blev som protest mod tvangsfjernelse oprettet en Facebook profil med profiltæksten: "En skræmmende historie, der handler om et sygt system, hvor frustrerede sagsbehandlere skal have slukket deres "tørst" i et orgie af magtmisbrug overfor en sagesløs mor og hendes to drenge, alt imens millionerne fosser ud af statskassen". Ud over Facebookprofilen, blev der etableret en hjemmeside, hvor de involverede sagsbehandlere blev hængt ud med navn, stillingsbetegnelse og ansættelsessted.

En anden sag handlede om pigen Rachel der blev tvangsfjernet. Det førte til, at en socialrådgiver blev hængt ud på Facebook. Sagsbehandleren kritiseres for at "have kommunens dårligste ry", være "uprofessionel", have "rod i papirerne og paragraferne". Kommunen foretog politianmeldelse, men politiet valgte ikke at retsforfølge borgeren.

'Det sorte Register' er et eksempel på krænkelse ved registrering af udokumenterede oplysninger på en hjemmeside. Hjemmesiden har eksisteret siden 2011 og registrerer kommunalt ansatte, plejefamilier, ansatte i statsforvaltninger, ankenævn, politi, brandvæsen, Falck, skoler, advokater, bankansatte m. fl. Registrering og offentliggørelse foregår alene ved borgerens henvendelse og udelukkende på baggrund af borgerens oplysning om medarbejderen. Der sker ingen forudgående undersøgelse af sagsoplysningerne.

'Etikportalen' profilerer sig på at yde hjælp, råd og vejledning samt på at være base for erfaringsudveksling mellem borgere. Men portalen rummer reelt en udokumenteret udhængning af advokater, revisorer, læger og andre sundhedsfaglig personer, bankrådgivere, ejendomsmæglere og forsikringsansatte.

På arbejdspladsen – pligter og muligheder

Alle sager om krænkelser af en medarbejder på internettet eller på sociale medier har at gøre med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, når krænkelsen udspringer af medarbejderens ansættelsesforhold.

I Danmark reguleres arbejdsmiljøet bl.a. af arbejdsmiljøloven, kollektive overenskomster og andre kollektive aftaler og regelsæt. Rammerne for arbejdsmiljøet er altså reguleret både ved lov og ved aftale - kollektivt og individuelt.

Arbejdsmiljølovens formål er, at det på virksomhederne:

”tilstræbes at skabe

1. et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt
2. grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.”

Lovens formål om et sikkert og sundt arbejdsmiljø betyder blandt andet, at det skal være trygt at være på sin arbejdsplads. Man skal have mulighed for at trives. Frygt for at blive hængt ud som led i, at man udfører sit arbejde, er med til at skabe utryghed for den enkelte medarbejder og dermed forringede trivslen generelt på arbejdspladsen. Derfor er det arbejdsgiverens pligt også på dette punkt at tilstræbe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Arbejdsgiveren skal drage omsorg for og støtte til den medarbejder, som udsættes for eller er i risiko for at blive udsat for chikane. Den enkelte medarbejder skal ikke stå alene i situationen. Arbejdsgiveren skal også tage højde for, at selv om den chikanøse adfærd i første omgang ofte rettes mod en enkelt person, vil situationen

smitte af på medarbejderens nærmeste kolleger og på arbejdspladsen som helhed.

Samarbejde mellem flere aktører

Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet, men der er flere aktører, som spiller en rolle i forbindelse med chikane. Medarbejderen der udsættes for chikane er naturligvis også involveret, ligesom de tillidsvalgte og medarbejderens faglige organisation kan bidrage konstruktivt til håndteringen af situationen.

Medarbejderen og arbejdsgiveren

En medarbejder, der chikaneres på internettet, skal straks orientere arbejdsgiveren, så arbejdsgiveren har mulighed for at reagere. Arbejdsgiveren kan yde hjælp og støtte til medarbejderen ved at drøfte sagen med medarbejderen og forklare medarbejderen, hvordan arbejdsgiveren vil gribe sagen an. Arbejdsgiveren kan eventuelt tilbydes psykologhjælp, hvis sagen er af særlig grov karakter. Det er også vigtigt, at arbejdsgiveren i grove situationer tydeligt tilkendegiver til medarbejderen, at arbejdsgiveren tager ansvaret for situationen, og at der handles offensivt over for den person, der udøver chikane.

Arbejdsgiveren bør altså støtte op om medarbejderen ved at tage ”sagen på sig” og foretage de nødvendige skridt til at sikre medarbejderens sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Arbejdsgiveren kan tage initiativ til at kontakte borgeren og minde om, at medarbejderen er underlagt virksomhedens ledelsesmæssige og evt. politiske beslutninger om serviceniveau og beslutningskompetence. Medarbejderen handler således ikke på egne vegne, men inden for rammerne af sin stilling og sit tjenesteniveau.

Kollegerne og familien

Alt afhængig af situationen kan det være nødvendigt, at arbejdsgiveren informerer kollegerne på arbejdspladsen om sagen og fortæller, hvilke initiativer der tages for at løse den.

Når en medarbejder krænkes på internettet eller på et socialt medie, kan det have store konsekvenser for medarbejderen. Sagen vedrører dog ikke isoleret set 'kun' medarbejderen, men også kollegerne på arbejdspladsen. Ud over medarbejderens erhvervsmæssige kontakt kan sagen også hurtigt berøre medarbejderens familie og måske omgangskreds. Når en eller flere medarbejdere oplever krænkelser på sociale medier, videregives de krænkende oplysninger også til de personlige relationer, som medarbejderen har uden for arbejdspladsen. Der kan være tale om ægtefællen, børn, familie, venner og bekendte. Medarbejderen kan opleve, at tilværelsen forstyrres på alle fronter, og at det stort set er umuligt at begrænse skaden.

Den faglige organisation

Den faglige organisation vil typisk blive involveret via tillidsrepræsentanten. I den forbindelse er det væsentligt, at organisationen og de tillidsvalgte kan håndtere situationen godt. De skal bl.a. vide, hvilke reaktionsmuligheder der er i relation til borgeren og gøre sig klart, hvilken hjælp de vil stille den krænkede i udsigt.

Flere bør udarbejde en personalepolitik om chikane

Internettet er i dag et ganske almindeligt og uundværligt arbejdsredskab, og sociale medier har efterhånden eksisteret i en del år. Alligevel er det langt fra alle relevante virksomheder, der har udarbejdet en personalepolitik til forebyggelse og håndtering af sager om chikane af medarbejderen på internettet.

Når man vil udforme en politik og dermed lægge en strategi for behandling af sager om chikane af medarbejdere, skal både arbejdsgiver og medarbejdere være med ved bordet. Sådan er det formelt, fordi sikkerheds- og sundhedsarbejdet på en arbejdsplads skal varetages i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og medarbejderne ifølge arbejdsmiljøloven. Den bestemmer, at:

”Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.”

Når både arbejdsgivere og medarbejdere skal være med ved bordet, er det fordi forebyggelse og håndtering af chikane kræver et godt samarbejde fra flere sider. Derfor er det oplagt at udvikle og beslutte en strategi for behandling af chikanesager i regi af MED-udvalg, samarbejdsudvalg og/eller arbejdsmiljøudvalg. På de offentlige arbejdspladser kan strategien eventuelt indgå i 'Retningslinjer om vold, mobning og chikane', som der her er pligt til at udarbejde.

De faglige organisationer kan bidrage til, at flere virksomheder får en politik til forebyggelse og håndtering af chikane. Lokalt kan organisationerne pege på behovet for klare retningslinjer på området, og centralt kan de enkelte faglige organisationer og forbund sætte fokus på, hvordan de hjælper tillidsrepræsentanter og andre med at bidrage til udarbejdelsen af retningslinjerne.

Hele arbejdspladsen i gabestokken

Chikane af en medarbejder på internettet er i realiteten en udhængning af hele arbejdspladsen. Det kan være skadeligt for både offentlige myndigheder og private virksomheder, når arbejdspladsen får dårlig omtale - uanset om kritikken af medarbejderen er relevant eller ej.

At hele virksomheden risikerer en tur i den offentlige gabestok, kan være et vægtigt argument, når medarbejdere, tillidsrepræsentanter og faglige organisationer arbejder for at få udformet en politik til håndtering af chikane.

Samtidig er det vigtigt at have sig for øje, at krænkelser af en medarbejder på internettet eller på et socialt medie kan brede sig som ringe i vandet. Ikke blot den krænkede medarbejder selv oplever krænkelsen, men også kolleger føler sig ramt.

Når arbejdspladsens omdømme bliver sat til skue, sås der uvilkårligt tvivl om kvaliteten af det arbejde, som udføres i virksomheden. Det kan svække kollegernes tilhørsforhold og engagement på arbejdspladsen.

Vær åben: Undersøg om kritikken er berettiget

Ved enhver offentlig og negativ omtale af en medarbejder bør arbejdsgiver, tillidsrepræsentant og medarbejder søge at afdække, om den fremsatte kritik af medarbejderen er helt eller delvist berettiget.

En sådan undersøgelse kan lede til en grundigere vurdering af sagen. Herunder om myndighedens eller virksomhedens serviceniveau lever op til de krav, borgeren eller kunden med rette kan stille. Hvis serviceniveauet ikke er tilfredsstillende, må man naturligvis tage stilling til, om borger- eller kundebetjeningen skal ændres. Der kan være situationer, hvor borgerens eller kundens chikane og udhængning af medarbejderen rent faktisk bunder i reelle sagsbehandlingsfejl fra medarbejderens – og dermed fra virksomhedens side.

For den krænkede medarbejder kan kritikken på internettet eller det sociale medie – uanset om der er hold i kritikken eller ej – få store psykiske følger. Det kan opleves meget voldsommere at blive eksponeret i al offentlighed frem for at modtage kritikken direkte. Medarbejderen kan føle sig krænket på vedkommendes faglighed og person. Det betyder, at medarbejderen kan

blive i tvivl om eget værd og omdømme og evne til at udvise korrekt dømmekraft. I alle situationer bør arbejdsgiveren, tillidsrepræsentant og den faglige organisation være parat med den nødvendige opfølgning i forhold til medarbejderen.

Den faglige organisations rolle

Den faglige organisation bør i situationer, hvor medarbejderen krænkes af en borger, have nær kontakt med arbejdsgiveren og følge op på dennes forpligtelse til at sikre et sundt arbejdsmiljø og genetablere et forsvarligt arbejdsforhold. Arbejdsgiverens bestræbelser bør ikke alene omfatte forebyggelse og at 'standse ulykken'.

Arbejdsgiveren bør også drage menneskelig omsorg og hjælpe den eller de medarbejdere, der rammes af krænkende adfærd. De faglige organisationer bør afklare deres serviceniveauer på dette område. Hvad tilbyder organisationen? Vil organisationen først og fremmest supplere arbejdsgiverens indsats, eller træder den til med en selvstændig indsats over for medlemmet?

Læs mere her:

Vejledning om vold, mobning og chikane - Identifikation, forebyggelse og håndtering om vold, mobning og chikane – Identifikation, forebyggelse og håndtering (regionerne)

Vejledning om indsats mod vold, mobning og chikane - KL's område

Arbejdsskadestyrelsen

Inspiration til en politik om chikane på arbejdspladsen

Fire punkter er centrale i en personalepolitik om chikane på internettet og sociale medier:

1. Generel forebyggelse

Personalepolitikken definerer ønsket kommunikationstype/sprog, drøfter konflikthåndteringskompetencer, supervision, anfører en tydelig klagevejledning for borgeren/kunden, beskriver politiksamarbejdet, arbejds gange mv.

2. Forebyggelse

Hvordan kan man på arbejdspladsen forebygge, at krænkelser opstår. Hvordan spotter man potentielle krænkere? Hvad kan man gøre for, at en situation med en borger eller kunde ikke udvikler sig? Kan man fx skifte sagsbehandler, gøre en særlig pædagogisk indsats eller give en grundig klagevejledning?

3. Identifikation af chikane mod medarbejderen

Hvordan man vil sikre, at chikane af medarbejderen på internettet og sociale netværk opdages og om der fx er registrering i Det Sorte Register eller lignende 'gabestokke'?

4. Håndtering af sagen

Hvordan sikrer man ledelsesmæssig støtte og opbakning i situationen? Hvornår tilbydes krisehjælp og til hvem – skal kolleger og familie fx involveres? Vil man anmelde chikanen til politiet eller Datatilsynet? Vil ledelsen tage kontakt med kunden eller borgeren? Hvordan sikrer man konkrete beviser for krænkelser, fx ved at tage print?

Samarbejdsudvalget kan forinden med fordel have udarbejdet retningslinjer for intern behandling af chikanesager, og disse retningslinjer kan indarbejdes i arbejdspladsens arbejdsmiljøpolitik. På den baggrund udarbejdes et beredskab.

Når sagen er sat i gang, skal arbejdsmiljørepræsentanten og lederen i arbejdsmiljøgruppen have fokus på trivslen i medarbejdergruppen. Politiken kan forberede, hvordan man systematiserer informationen til medarbejderne og orienterer om, hvordan der vil blive sat ind, og hvad man gør for at forebygge chikane af medarbejderne.

Politikken skal også redegøre for, at medarbejderen selv, arbejdsmiljørepræsentanten og lederen i arbejdsmiljøgruppen har et ansvar for at vurdere, om en konkret chikane og udhængning indeholder trusler om vold.

Husk, at:

- trusler om vold er at betragte som en arbejdsulykke, som arbejdsgiveren har pligt til at anmelde til Arbejdstilsynet og arbejdsskadeforsikringen. Desuden bør medarbejderen vejledes i at anmelde arbejdsskaden til egen læge.
- konkrete trusler om vold og stalking af en medarbejder eller dennes familie skal anmeldes til politiet.
- det betragtes som en formodet erhvervssygdom, hvis medarbejderen bliver syg og dermed uarbejdsdygtig på grund af chikanen. Det betyder, at den praktiserende læge har pligt til at anmelde forholdet som en arbejdsskade.



Arbejdsmarkedets parter

– sammen mod chikane

Arbejdsgivere og lønmodtagere har en fælles interesse i at forebygge chikane på internettet og de sociale medier. De har også en fælles interesse i, at situationen bliver grebet konstruktivt an, når chikane alligevel forekommer. I dette afsnit præsenteres de rammer, som samarbejdet foregår indenfor.

Kollektive overenskomster og aftaler

Arbejdsvilkår fastlægges gennem lovgivning, som fx funktionærloven, tjenestemandsløven og arbejdsmiljøloven, og gennem overenskomstsystemet med kollektive overenskomster, hovedaftaler og øvrige aftaler.

Der er endnu ingen trykte bestemmelser i kollektive overenskomster, der konkret behandler den situation, hvor en medarbejder bliver chikaneret på internettet eller på sociale medier. Der er dog i flere overenskomster indgået kollektive aftaler om trivsel på arbejdspladsen.

Trivselsaftaler har generelt til formål at forbedre og udvikle de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen. Samtidig styrker trivselsaftalerne grundlaget for, at arbejdsgiverne kan fastholde medarbejderne og forebygge sygdom.

Aftaler på det regionale og kommunale område

På det kommunale og regionale område har Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og Sundhedskartellet indgået Trivselsaftalen.

Aftalen bestemmer, at arbejdsgiveren er forpligtet til at udarbejde retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for trivsel. Retningslinjerne skal præcisere, hvordan man identificerer, forebygger og håndterer situationer i tilknytning til vold, mobning og chikane i forbindelse

med udførelsen af arbejdet. Det kan også være chikane fra tredje part, såsom klienter, borgere, patienter, elever, mv. (Trivselsaftalens Bilag 2, pkt. 1).

Trivselsaftalen bestemmer, at arbejdsgiveren skal fastlægge en passende procedure for håndtering af konkrete sager. Herunder, at sager skal undersøges konkret og behandles uden unødigt ophold. Arbejdsgiveren skal undersøge muligheden for, at medarbejderen kan modtage eventuel ekstern bistand. Arbejdsgiveren skal også tage passende skridt over for den person, der udviser den krænkende adfærd.

Aftaler på det statslige og private område

På statens område bestemmer Samarbejdsaftalen at "samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer, der sikrer et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex) chikane eller vold fra kolleger, ledere eller 3. person. Samarbejdsudvalget skal løbende være opmærksomt på, om retningslinjerne lever op til deres formål."

På det private område er der mellem DA og LO indgået en lignende aftale, nemlig samarbejdsaftalen, der regulerer rammen for samarbejdet i virksomhederne.

Tjenestemænd

Tjenestemænd er omfattet af Tjenestemandsløven, hvoraf følger, at arbejdsgiveren kan pålægge tjenestemanden at fralægge sig beskyldninger om uretskaffenhed i tjenesten, eller ærerørlige beskyldninger mod ham ved dom (tjenestemandsløvens § 25).

Det private arbejdsmarked Samarbejde på den enkelte virksomhed

På arbejdspladserne organiseres samarbejdet om at forebygge og håndtere chikane i to fora: arbejdsmiljøorganisationen og samarbejds-(SU)/MED-strukturen.

SU/MED-strukturen retter sig mod medlemmerne af de forhandlingsberettigede organisationer, mens sundheds- og sikkerhedsarbejdet i virksomheden rettes mod samtlige ansatte, uafhængigt af faglig repræsentation på arbejdspladsen. I praksis vil der ofte være en koordinering af indsatsen i de to forskellige fora. Flere MED-aftaler på det offentlige område giver bl.a. mulighed for at koordinere samarbejdet mellem de to fora ved at give arbejdsmiljørepræsentanter sæde i hovedsamarbejdsudvalget.

Selv om der – som fx i Trivselsaftalen på det kommunale område – er indgået mere detaljerede aftaler mellem arbejdsmarkedets parter om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, ændrer det ikke på arbejdsgiverens ansvar.

Det er altid arbejdsgiveren, der har hovedansvaret for at tilrettelægge arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Tillidsrepræsentantens rolle

Den faglige organisation er repræsenteret på arbejdspladsen i det daglige via den valgte tillidsrepræsentant.

Det er ofte tillidsrepræsentanten, der får kendskab til en sag om krænkelse af en medarbejder, og derpå involverer den faglige organisation.

Gode eksempler på aftaler

Trivselsaftalen på det kommunale område og samarbejdsaftalen på det statslige område bestemmer, at der i SU-/MED-systemet skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats mod vold, mobning og chikane i tilknytning til udførelsen af arbejdet. Det defineres, at chikane kan være af både fysisk og psykisk og/eller seksuel karakter. Ligesom det nævnes, at samarbejdet også omfatter chikane udøvet af tredje part, såsom klienter, borgere, patienter, elever osv.

Trivselsaftalen på det kommunale område definerer også, at det er at betragte som chikane, når en eller flere medarbejdere eller ledere gentagne gange og bevidst udsættes for krænkelse, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge. Chikane kan udøves af en eller flere personer med det formål eller den virkning at krænke en ansats værdighed, hvilket påvirker vedkommendes helbred og/eller skaber et dårligt arbejdsmiljø.

Parterne på det kommunale område har aftalt, at kommunens øverste medindflydelsesudvalg har til opgave at revidere og overvåge de retningslinjer, der sikrer, at både intern og ekstern chikane forebygges. Desuden kommer Trivselsaftalen med konkrete bud på en passende procedure for håndtering af sager, se afsnit om personalepolitik. Aftalen bestemmer, at det er arbejdsgiveren, der skal tage passende skridt i forhold til den forulempende part, det vil sige krænkeren.

Hvis kommunens øverste medindflydelsesorgan (hoved-MED) ikke allerede har drøftet retningslinjerne for håndtering af chikane, er det altså vigtigt at tage emnet op.

Hoved-MED/SU er som udgangspunkt ikke det rigtige sted at få behandlet de konkrete sager. Det gøres mest hensigtsmæssigt i et samarbejde mellem den ansatte og dennes tillidsrepræsentant på den ene side og arbejdspladsens sikkerhedsansvarlige ledelse på den anden side.

Tillidsrepræsentanten vil ofte have behov for at sparre med sin faglige organisation om situationen, herunder hvordan tillidsrepræsentanten skal forholde sig til virksomhedens ledelse.

Tillidsrepræsentanten er forpligtet til at videregive information af væsentlig betydning for arbejdspladsen til ledelsen. Det fremgår af tillidsrepræsentantaftalerne på både det offentlige og private arbejdsmarked, at det er tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige, stabile og gode arbejdsforhold.

Tillidsrepræsentanten skal som udgangspunkt altid skride til orientering af ledelsen, når han eller hun får kendskab til et tilfælde af chikane på et socialt medie. Hellere én gang for meget end én gang for lidt. Når tillidsrepræsentanten har henledt ledelsens opmærksomhed på sagen, bør tillidsrepræsentanten følge op og være i dialog med ledelsen og medarbejderen om, hvilke konkrete tiltag der skal sættes i værk. På dette tidspunkt kan det være en god idé at inddrage den faglige organisation.

Tillidsrepræsentantens opgaver begrænser sig imidlertid ikke til de konkrete sager. Tillidsrepræsentanten, og eventuelt fællestillidsrepræsentanten, kan også forhandle og indgå aftalevilkår på mere generelt niveau, fx i samarbejds- eller MED-udvalg, i det omfang tillidsrepræsentanten har mandat til det.

Tillidsrepræsentanten og den faglige organisation kan i samarbejde fremsætte forslag til udformningen af særlige retningslinjer for, hvordan arbejdspladsen håndterer sager om krænkelser på internettet.

Den faglige organisation

Det er en vigtig opgave for den faglige organisation at drage omsorg for, at organisationens tillidsrepræsentanter er klædt på til at håndtere situationer om krænkelser af medarbejdere på internettet og via sociale medier.

Den faglige organisation kan sørge for, at der på forbundsniveau er overblik over de kollektive aftaler, der er indgået på lokalt niveau om forebyggelse af chikane i sociale medier. En sådan eksempelsamling tjener til inspiration for tillidsrepræsentanter, som er i færd med indgå aftaler eller står midt i en konkret sag.

Organisationerne kan også sørge for, at der på deres hjemmesider, i interne databaser og på uddannelser af tillidsrepræsentanter informeres om hensigtsmæssige løsninger på konkrete krænkelser.

Skulle den situation opstå, at en arbejdsgiver ikke yder den bistand, der er nødvendig i en sag om krænkelser, kan den faglige organisation overveje at tage den manglende bistand op i det fagretlige system. Forinden bør den faglige organisation og den tillidsvalgte overveje, hvilket forum der er det rette til at komme videre med sagen. Det er vigtigt først at have indledt en dialog med arbejdsgiven, før der skrives til videre forfølgelse af sagen.

Den faglige organisation eller tillidsrepræsentant kan desuden henvende sig til Arbejdstilsynet, hvis en arbejdsgiver ikke foretager det nødvendige i forbindelse med en krænkelse. Arbejdstilsynet har en vifte af handlemuligheder overfor virksomhederne, der strækker sig fra at vejlede til at udstede påbud.

Den faglige organisation kan endvidere gennem organisationens egne ansatte eller eksterne rådgivere være klar til at hjælpe et medlem med at bringe en chikanesag til ophør. Uanset at organisationen i første omgang påtager sig denne forpligtelse og omkostning, er det fortsat en opgave for organisationen at holde arbejdsgiveren fast på sine forpligtelser, herunder at medfinansiere udgifter til ekstern rådgivning.

Krænkerne – hvem er de?

Der er mange forskellige grunde til, at en kunde eller borger tager initiativ til at krænke en medarbejder på internettet eller i sociale medier, og der er mange måder at krænke på. Krænkelsen kan være udløst af en bestemt situation eller en længerevarende frustration, og der er oplagt nogle brancher, som er mere udsatte end andre for risikoen for krænkelser.

Her følger tre eksempler på krænkere: 'den sørgende slægtning', 'den forurettede borger' og 'den professionelle kværulant'.

Den sørgende slægtning

'Den sørgende slægtning' forekommer oftest inden for omsorgssektoren, hvor medarbejderen sættes i den vanskelige situation at være bindeled til sørgende efterladte. Her kan krænkelsen fx ramme sygeplejersker, social- og sundhedshjælpere og socialrådgivere.

Man ser undertiden, at det bliver den sørgende slægtnings livsopgave at holde nogen ansvarlig for, at en pårørende er blevet ramt af en ulykke, sygdom eller er død. Når en medarbejder udsættes for chikane fra en sørgende slægtning, vil situationen ofte bredes ud til at omfatte flere medarbejdere, der har medvirket til behandlingen eller i det forløb, der lå forud for krænkelsen.

Nogle gange ser man, at den sørgende slægtning indleder en målrettet forfølgelse af den medarbejder, der har behandlet sagen. Der er eksempler på, at den sørgende slægtning i sin søgen efter en "ansvarlig" offentliggør alt om den pågældende medarbejder på et sociale medie. Det kan være oplysninger, der både handler om faglige og personlige forhold, og det kan være både sande og falske oplysninger.

Den forurettede borger

Det sker i stigende grad for offentligt ansatte, at en borger tager sagen i egen hånd, vedkommende har haft en utilfredsstillende oplevelse med en offentligt ansat eller myndighed. Borgeren føler sig forurettet og søger måder at få afløb for sin utilfredshed og sine frustrationer på. Dette formål opnår krænkeren ved at udstille den offentligt ansatte og/eller myndigheden via sin egen Facebook-profil eller ved at infiltrere og kommentere på myndighedens eller andres blogs.

Den professionelle kværulant

'Den professionelle kværulant' eller 'informationshæleren' gør det til sin opgave at videregive beretninger fra andre om oplevelser med offentligt ansatte. Informationshæleren har ikke selv direkte interesse i sagen, men ønsker at viderebringe historier om offentligt ansattes arbejdsindsats. Informationerne er alene interessante, når der fortælles en historie, hvor noget er gået galt. Historierne bruges som skræmmebilleder og registreres som en offentlig gabestok. Informationerne gøres tilgængelige som en slags udokumenteret 'public service' på diverse hjemmesider.

Eksempel: Den sørgende slægtning

I 'Tilst-sagen' blev en mand dræbt af politiet under en anholdelse. Det blev efterfølgende til en livsopgave for faderen til manden at placere skylden for sønnens død på de pågældende politibetjente. Han oprettede flere hjemmesider, som havde til formål – både fagligt og privat - at udstille de to politibetjente, som havde deltaget ved anholdelsen og dræbt hans søn. Der blev nedlagt fogedforbud mod hjemmesiderne, fx tilsttsagen.dk og krimineltpoliti.net.



Eksempel: Den professionelle kværulant

DetSorteRegister.info har til formål at registrere offentligt ansatte, myndigheder mv., som efter de indberettende borgeres mening har overtrådt lovgivningen eller har behandlet nogen uretfærdigt. Det sorte register behandler personoplysninger og meddelelser om sager, uden at registeret

søger en afklaring af sagen, eller indhentelse af sagsoplysninger fra begge parter. Hertil kommer, at medarbejderen ofte vil være forhindret i at tage til genmæle allerede fordi vedkommende er omfattet af tavshedspligt, og således ikke må omtale personsager.

Ytringsfrihed – hvor går grænsen?

Ytringsfriheden er en grundlæggende demokratisk rettighed. Ytringsfriheden omfatter enhver form for ytring gennem et hvilket som helst medie: tale, bøger, aviser, radio, tv, spillefilm, internettet, kunst, sociale medier m.v.

Ytringsfriheden er et afgørende element i det danske demokrati. Ytringsfriheden er fastlagt i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, FN Konventionen, EU's chartre om grundlæggende rettigheder og Grundloven og er ubegrænset – dog med ansvar for domstolene, dvs. med visse grænser, som vil blive gennemgået i dette afsnit.

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention bestemmer i artikel 10, at alle har ytringsfrihed. Det betyder, at de beskyttelsespræceptive regler i persondataloven – navnlig bestemmelserne i lovens §§ 5 – 8 og 11- ikke finder anvendelse, hvis det er i strid med informations- og ytringsfriheden at kræve oplysningen fjernet.

Artikel 10 i menneskerettighedskonventionen bestemmer, at:

Stk.1 Enhver har ret til ytringsfrihed. Denne ret omfatter meningsfrihed og frihed til at give eller modtage meddelelser eller tanker, uden indblanding fra offentlig myndighed og uden hensyn til grænser...

Stk.2 Da udøvelsen af disse frihedsrettigheder medfører pligter og ansvar, kan den underkastes sådanne formelle bestemmelser, betingelser, restriktioner eller straffebestemmelser, som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfund af hensyn til den nationale sikkerhed, for at beskytte andres gode navn og rygte eller rettigheder, for at forhindre udsprelse af fortrolige oplysninger,

Menneskerettighedskonventionens artikel 10 beskytter også enhver ytring, herunder udtryk-

keligt både ytringer om faktiske forhold (information) og meningstilkendegivelser (ideas), i enhver form og gennem et hvilket som helst medium. Artikel 10 omfatter også ikke-sproglige udtryksformer, faste eller levende billeder, kunstværker, symboler og symbolsk påklædning. Også symbolske handlinger er omfattet, hvis de formidler et budskab, fx tegn - V-tegnet eller "fingeren" - eller afbrænding af bøger eller flag.

Menneskerettighedskonventionen beskytter dog efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis ikke ytringer, der tilskynder til vold, eller udtrykker et ekstremt had overfor bestemte persongrupper, idet sådanne ytringer ikke findes at have nogen berettigelse i et demokratisk samfund.

Grundlovens § 77

Danmarks Grundlov siger følgende om ytringsfrihed i §77:

"Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres".

Ytringsfriheden følger som nævnt også af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention samt af EU's chartre om grundlæggende rettigheder og af FN-konventionen.

Grænser for ytringsfriheden

Hvor går så grænsen for en borgers ytringsfrihed? Det kan for den enkelte medarbejder eller tillidsrepræsentant være svært at overskue. Men grænsen trækkes som en afvejning mellem krænkeres ytringsfrihed og andre regler, fx i persondataloven og straffeloven.

Persondataloven og Datatilsynets afgørelser

I Danmark er Datatilsynet den statslige myndighed, der fører tilsyn med overholdelse af persondataloven (se side 23-24). Persondataloven regulerer, hvordan man må behandle personoplysninger, herunder elektronisk databehandling

og videregivelse af oplysningerne. Hensynet til ytringsfriheden vejer tungt i Datatilsynets afgørelser. Hvis en given ytring fremstår som tydeligt subjektive holdninger, kan og vil Datatilsynet ikke skride ind.

En subjektiv holdning er fx en holdning til at "sygeplejersken er langsom" eller "læreren virker altid sur og uoplagt". Det er altså lovligt at udtrykke meninger på en hjemmeside om politik, sport, erhvervsliv og kunst osv. og i den forbindelse omtale aktørerne.

Injurierende udtalelser om personer vil være strafbare efter straffelovens regel om injurier, uanset om udtalelsen er lovlig at behandle efter persondataloven. Grove forhånelser vil ikke medføre, at man får medhold hos Datatilsynet, hvis man kræver tilsynets hjælp til at få tilkendegivelsen slettet. I sådanne tilfælde må man overveje at rejse en sag ved domstolene.

Straffelovens grænser for ytringsfrihed

Straffeloven begrænser i nogle tilfælde ytringsfriheden. Ifølge straffeloven kan det fx være strafbart, at:

- videregive meddelelser og billeder om en andens private forhold
- fremsætte racistiske ytringer
- fremsætte beskyldninger, som allerede er underkendt ved dom
- fremsætte ærekrænkende beskyldninger
 - injurier
- fremsætte ytringer mod bedre vidende
 - bagvaskelse.

Meningstilkendegivelser

Straffeloven kan ikke begrænse retten til at ytre meningstilkendegivelser, dvs. personlige vurderinger, som hverken er faktisk rigtige eller forkerte. Det kan fx være en udtalelse om, at en medarbejder er en "skændsel for virksomheden".

Sådan er det i et demokratisk samfund, hvor der må udvises en vidtgående tolerance over for anderledes meninger end de herskende og overfor forskellige måder at udtrykke sig på. For meningstilkendegivelser kan det ikke kræves, at den, der fremfører tilkendegivelsen, skal føre sandhedsbevis for ytringen. Men er ytringen særlig grov og har karakter af en injurierende beskyldning, skal denne have et vist grundlag i de faktiske forhold.

Tilkendegiver en borger for eksempel, at en medarbejder er "regionens værste sagsbehandler" skal strafbarheden af en sådan meningstilkendegivelse vurderes ud fra, om den er rimelig under hensyntagen til de konkrete omstændigheder og på det foreliggende grundlag.

Der er således større frihed til at fremsætte meningstilkendegivelser end beskyldninger.

Hadefulde ytringer eller ytringer, der truer eller groft forhåner en bestemt minoritet, betragtes som verbal vold og er ikke omfattet af ytringsfriheden.

Straffeloven i lyset af Menneskerettighedskonventionen

Når man vil afgøre, om en udtalelse er injurierende efter straffeloven, må man bl.a. fortolke udtalelsen i lyset af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Praksis fra Menneskerettighedsdomstolen viser, at det er afgørende for vurderingen, om der er tale om ytringer om faktiske forhold eller om ideer/subjektive vurderinger eller tilkendegivelser. Ytringer om faktiske forhold anses i princippet for at være påviselige. Derfor foretager domstolene en vurdering af ytringens karakter, grovhed samt klagerens rimeligt begrundede gode eller onde tro med hensyn til sandhedsværdien, når domstolene vurderer om en ytring holder sig inden for rammerne af ytringsfriheden.

Jo grovere beskyldningen er, jo mindre skal der til, før indgreb anses for nødvendige. Journalister anses for eksempel for at have en vis undersøgelsespligt inden udtalelser fremsættes/videreformidles.

Subjektive vurderinger anses i princippet for upåviselige, hvorfor det er i strid med Menneskerettighedskonventionens artikel 10 at forlange sandhedsbevis for subjektive vurderinger. Altså er det i overensstemmelse med ytringsfriheden at udtale sine subjektive vurderinger.

Sandhedsbevis kan fremføres i strafferetssager, som handler om udtalelser om faktiske forhold. Hvis en tiltalt kan føre sandhedsbevis for sin udtalelse, kan han eller hun ikke dømmes for injurier.

Offentlige myndigheder må tåle mere

Offentlige myndigheder – politi, domstole, sociale myndigheder etc. udøver kontrol og magt over for borgerne. Derfor er der som udgangspunkt en videre frihed til at kritisere offentlige myndigheder og deres ansatte end til at kritisere privatpersoner. Dog er rammerne for kritik af offentligt ansatte ikke så vide som ved kritik af politikere.

Navnligt er der tale om vide rammer for den generelle kritik af den offentlige myndighed. I en dom fra 1999 blev en journalist, der havde fremsat kritik af politiets arbejde, fx frifundet for straf.



Eksempel: Begrænsning af ytringsfriheden

At ytringsfriheden kan begrænses viste sig i en dom fra Østre Landsret fra 2002, hvor en mand ved sine ytringer på internettet havde overtrådt straffelovens bestemmelser om injurier og bagvaskelse. Manden havde blandt andet fremsat sigtelser om bedrageri

og dokumentfalsk mod to statsamtsmænd og fire medarbejdere. De seks personer havde medvirket i sagsbehandlingen, hvor manden havde fået frakendt samværsretten med sin søn.

Derimod kan ærekrænkende udtalelser imod navngivne myndigheds personer straffes, medmindre deres rigtighed kan bevises, eller ytringen er fremsat i god tro.

Tavshedspligt

Ytringsfriheden begrænses i øvrigt af, at nogle oplysninger er tavshedsbelagte som følge af forskellige regelsæt, fx offentlighedsloven. Persondataloven sætter nogle rammer for, hvordan både offentlige myndigheder og private virksomheder m.v. skal håndtere selve behandlingen af personoplysninger. Oplysninger på sociale medier, hjemmesider og lignende er også omfattet af persondataloven, når oplysningerne indeholder personoplysninger.

Hvem kan rejse en sag?

Den krænkede part kan ikke indgive politianmeldelse, men skal selv, evt. via advokat, rejse sag. I grovere tilfælde kan injurier/ærekrænkelser dog påtales af det offentlige.



Idekatalogets værktøjskasse

Dette afsnit er udformet som en værktøjskasse med redskaber til at håndtere krænkelser på internettet og sociale medier på arbejdspladsen og i faglige organisationer. Afsnittet indeholder desuden en overskuelig guide til, hvornår man kan klage og til hvem – samt information om, hvornår man kan overveje at gå til domstolene.

Værktøjskassen kan bruges, uanset om der er tale om injurier eller ærekrænkende offentliggørelse af personoplysninger om en medarbejder.

Vigtigt at handle hurtigt

Injurierende udtalelser eller ærekrænkende offentliggørelse af en medarbejders personoplysninger på internettet og i sociale medier betragtes som en yderst alvorlig forseelse. Det er vigtigt at handle hurtigt og korrekt i situationen.

Medarbejderen, der udsættes for hetz, vil ofte føle afmagt i situationen. Det kan fx være skolelæreren, der hænges ud af en eller flere elever, politibetjenten, der finder en hadegruppe om sig selv på Facebook, eller sygeplejersken, der pludselig ser sig selv negativt omtalt i dagspressen.

Det er derfor værd at reflektere over, hvordan sagen gribes an i forhold til både medarbejderen, arbejdspladsen og krænkeren. For en offentlig arbejdsgivers vedkommende er det samtidig vigtigt at afklare, hvordan saglig forvaltning, kan forenes med en anerkendende og afvæbnende kommunikation mellem arbejdsgiveren og krænkeren.

Hvis arbejdsgiveren tager kontakt med krænkeren, kan almindelige konflikthåndteringsværktøjer ofte bidrage til en større forståelse hos krænkeren af situationens alvor og af den måde, sagen påvirker medarbejderen på. Det er vigtigt, at krænkeren føler sig set, hørt og forstået, også selv om vedkommende måske ikke opnår det for ham eller hende ønskede resultat.

Derfor er det et vigtigt værktøj til håndtering af krænkelser, at såvel medarbejderen som ledelsen er kompetente i situationen og har opbygget færdigheder i konflikthåndtering og konfliktnedtrappende kommunikation og adfærd.

Stands ulykken

”Stands ulykken” er en metafor hentet fra det første punkt af førstehjælpens fire hovedpunkter. Når sagen drejer sig om ytringer, der fremsættes mod en medarbejder, er første prioritet, at få krænkelsen mod medarbejderen standset så hurtigt som muligt.

Det betyder konkret, at arbejdsgiveren skal være klar til at iværksætte de nødvendige tiltag, der kan få fjernet krænkelserne fra internettet. I den forbindelse er det væsentligt at huske at sikre sig bevis for krænkelsen, hvilket gøres ved at udskrive krænkelsen, før ytringerne fjernes.

Arbejdsgiveren kan bistå medarbejderen med følgende:

- Rette henvendelse til ytringernes ophavsmand og forlange det krænkende indhold fjernet
- Rette henvendelse til hjemmesidens host (ejer) og forlange det krænkende indhold fjernet
- Skaffe professionel bistand til medarbejderen (fx psykolog).

Hvis krænkelserne mod medarbejderen er fremsat af børn eller unge under 18 år, kan arbejdsgiveren rette henvendelse til den eller de, der har forældremyndigheden over barnet. Den type krænkelser forekommer særligt inden for skolevæsenet og institutionsområderne.

Sker krænkelsen fra et eller flere børn eller unge, bør arbejdsgiveren indkalde til et møde, hvor forældre og børn gøres opmærksom på den krænkende adfærd. Ligesom arbejdsgiveren

klart bør kommunikere, hvordan arbejdspladsen vil forholde sig, hvis den krænkende adfærd fortsætter.

Når børn er involveret, bør arbejdsgiveren overveje:

- Eventuel effektivering af sanktioner mod ophavsmanden
- Professionel bistand til den ansatte (fx psykolog)

Retlig prøvelse og rådgivning om at føre sag

Den faglige organisation bør være afklaret med, om den stiller juridisk bistand til rådighed for medlemmer, der er ofre for krænkelser på internettet, og under hvilke forudsætninger bistanden gives.



Rådgivning af medlemmet bør omfatte temaer som:

- Generel orientering om de juridiske muligheder, der relaterer sig til injurier og personlige krænkelser
- Konkret juridisk vurdering af de ytringer, medlemmet oplever som krænkende. Herunder:
 - Er der mulighed for at rejse sigtelser?
 - Er der tale om lovlige ytringer om utilfredshed med myndighedens eller den enkelte offentligt ansattes måde at løse sine opgaver på?
 - Vurdering af sagens procesrisiko, det vil sige medlemmets mulighed for at vinde sagen, herunder hvordan medlemmet vil opleve det, hvis sagen tabes.
- Hvis der er tale om at rejse sigtelse, bør den faglige organisation, arbejdsgiveren og medlemmet nøje vurdere, om der er – enten helt eller delvis - et gran af sandhed i det krænkende udsagn?
- Både den faglige organisation, arbejdsgiveren og medarbejderen skal være opmærksom på, at sagen kan risikere at få medieopmærksomhed efter en sigtelse. Medarbejderen må forvente, at de ytringer, medarbejderen er utilfreds med, bliver spredt til en endnu større personkreds. Ved sigtelser mod medarbejderen vil krænkeren anstrenge sig for at føre sandhedsbevis, og eventuelt føle det nødvendigt at "blæse sagen op". Det kan indebære vidneafhøringer af kolleger eller andre borgere
- Den faglige organisation bør underrette medarbejderen om, hvad udfaldet af en vunden sag vil være, herunder fx at krænkeren straffes, og at medlemmet kan tilkendes en godtgørelse (og den begrænsede størrelse heraf)

- Forventningsafstemning vedrørende den støtte, den krænkede kan forvente fra den faglige organisation og drøftelse af mulighederne for yderligere bistand
- Det bør overvejes om sagen kan løses gennem mægling.

En kortfattet guide til klager og retsforfølgelse

Udsættes en medarbejder for chikane på et socialt medie, skal medarbejderen overveje, om vedkommende alene ønsker at få bragt krænkelsen til ophør ved at få den fjernet fra mediet - evt. hjælp af indgivelse af klage til en af klageinstanserne (Datatilsynet, Facebook etc.) - eller om medarbejderen også ønsker at få straffet krænkeren.

Ønsker medarbejderen retlig hjælp til at få udtalelsen fjernet fra mediet, skal der nedlægges fagedforbud. Det er en betingelse for at anlægge en fagedsag, at der er begået noget strafbart (se afsnit om fagedforbud side 27).

Det kan være svært at overskue mulighederne for klager og retsforfølgelse. Følgende er tænkt som en kortfattet, ikke fyldestgørende, guide over mulighederne. Der henvises til de andre afsnit i idékataloget for mere udførlig information.

Man kan overveje at klage til Datatilsynet når:

- Der er videregivet personoplysninger til offentligheden, som ikke er sket i overensstemmelse med persondatalovens behandlingsregler
- Den krænkende udtalelse ikke er omfattet af reglerne om ytringsfrihed i Den Europæiske menneskeretskonvention, Grundloven etc.
- Når der ikke er givet samtykke til behandlingen af personfølsomme oplysninger

Man kan i øvrigt klage til:

- Facebook, Twitter og andre sociale medier
- Registranten af en hjemmeside
- Hostingvirksomheden
- Klagenævnet for domænenavne
- Pressenævnet.

Persondataloven

Persondataloven er baseret på et EU-direktiv fra 1995. Med lovens gennemførelse i dansk ret, fastsattes generelle regler om behandling af personoplysninger for offentlige myndigheder, herunder offentlige arbejdsgivere samt for private arbejdsgivere. Lovens formål er at fastsætte rammer for, hvordan behandlingen af personoplysninger kan ske, herunder hvilke regler der gør sig gældende i relation til indhentelse af samtykke, og hvordan oplysningerne må opbevares og videregives.

I relation til internettet og sociale medier spiller persondataloven en rolle, da informationssøgning på medierne er en handling efter persondataloven. Således gælder der særlige regler for, hvilke oplysninger en arbejdsgiver må søge, herunder hvordan oplysningerne skal behandles.

Persondatalovens § 5 bestemmer, at:

”Oplysninger skal behandles i overensstemmelse med god databehandlingskik.

Stk. 2. Indsamling af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og senere behandling må ikke være uforenelig med disse formål. Senere behandling af oplysninger, der alene sker i historisk, statistisk eller videnskabeligt øjemed, anses ikke for uforenelig med de formål, hvortil oplysningerne er indsamlet.”

Persondataloven giver medarbejderen følgende rettigheder over for dataansvarlige myndigheder, virksomheder og foreninger m.v.:

- Ret til at få information fra den dataansvarlige om, at der indsamles oplysninger om medarbejderen
- Ret til indsigt i de oplysninger, der behandles om medarbejderen
- Ret til at protestere mod, at behandling af oplysninger finder sted

- Ret til at protestere mod, at oplysninger om medarbejderen videregives med henblik på markedsføring
- Ret til at få oplysninger, der er urigtige eller vildledende, rettet eller slettet, samt i den forbindelse at forlange, at andre der har modtaget oplysningerne, orienteres om dette.

Persondatalovens § 7 bestemmer, at:

”Der må ikke behandles oplysninger om race-mæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold og oplysninger om helbreds-mæssige og seksuelle forhold.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis

1. den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke til en sådan behandling,
2. behandlingen er nødvendig for at beskytte den registreredes eller en anden persons vitale interesser i tilfælde, hvor den pågældende ikke fysisk eller juridisk er i stand til at give sit samtykke,
3. behandlingen vedrører oplysninger, som er blevet offentliggjort af den registrerede, eller
4. behandlingen er nødvendig for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares.”

En undtagelse til forbuddet kan være, hvis personen har givet tilladelse til behandlingen, eller behandlingen er nødvendig for at beskytte personen, eller hvis behandlingen vedrører oplysninger, som personen selv har offentliggjort, eller hvis behandlingen er nødvendig for at fastslå et retskrav.

Nyttigt link:

www.mediatoradvokater.dk

Overtrædelse af persondataloven

Hvis der sker en overtrædelse af persondataloven fx ved, at der offentliggøres personlige oplysninger om medarbejderen, kan medarbejderen enten selv rette henvendelse til den dataansvarlige, som har publiceret oplysningen, eller medarbejderen kan give fuldmagt til fx sin arbejdsgiver til at rette henvendelse til hjemmesidemyndigheden med anmodning om at få fjernet de ulovlige oplysninger med henvisning til persondatalovens § 5 (oplysningerne er usaglige), § 6 (der er ikke givet samtykke) og § 7 (oplysningerne drejer sig om racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold, helbreds-mæssige eller seksuelle forhold).

Datatilsynet

Datatilsynet fører tilsyn med persondataloven, og man kan klage til tilsynet. Man skal være opmærksom på, at det tager tid at få behandlet en klage hos Datatilsynet.

Finder Datatilsynet, at den offentliggjorte oplysning om medarbejderen er i strid med persondataloven, og træffer Datatilsynet afgørelse om, at oplysningen skal fjernes, vil en overtrædelse eller manglende efterlevelse af Datatilsynets afgørelse kunne medføre bødestraf eller fængsel i ind til fire måneder.

Eksempel: Datatilsynet

Datatilsynet har taget stilling til 'Det Sorte Registers' offentliggørelse af personoplysninger. Datatilsynet kom frem til følgende udtalelse:

"Datatilsynet lægger i den forbindelse vægt på, at hjemmesidens tema er forholdet mellem borgere og beslutningstagere/myndighedspersoner, at hjemmesiden er præget af subjektive vurderinger og værdiladede ytringer, osv."

Se i øvrigt afgørelse af 12. juni 2012 på Datatilsynets hjemmeside (www.Datatilsynet) om 'Det Sorte Register'.

SAMSPILLET MELLEM FORSKELLIGE REGLER OG KONVENTIONER

Persondataloven regulerer, hvordan man må behandle personoplysninger, herunder elektronisk databehandling og videregivelse af oplysningerne. Datatilsynet fører tilsyn med, om loven bliver overholdt. Men persondataloven finder ikke altid anvendelse. Dette fremgår af lovens § 2, der bestemmer, at:

"Regler om behandling af personoplysninger i anden lovgivning, som giver den registrerede en bedre retsstilling, går forud for reglerne i denne lov. Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse, hvis det vil

være i strid med informations- og ytringsfriheden, jf. Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10.

Stk. 3. Loven gælder ikke for behandlinger, som en fysisk person foretager med henblik på udøvelse af aktiviteter af rent privat karakter."

Den praktiske konsekvens af bestemmelsen er, at Datatilsynet ikke tager stilling til spørgsmål, der relaterer til disse grundlæggende frihedsrettigheder, herunder hvorvidt en udtalelse er injurierende.

Injurierende udtalelser, der fremsættes på et socialt medie mod fx en medarbejder, kan ikke indbringes og behandles af Datatilsynet, da tilsynet på grund af persondatalovens § 2, stk. 2 ikke kan pådømme, om grænserne for ytringsfriheden er overtrådt. Det er straffelovens § 266-274, som sætter ydre grænser for ytringsfriheden i forhold til bl.a. injurier. Under bestemmelserne hører også udtalelser der er ærekrænkende.

En retlig prøvelse af, hvorvidt ytring er krænkende, skal derfor behandles ved de almindelige domstole, som er byretten, landsretten eller Højesteret.

Straffeloven

Straffeloven indeholder de almindelige betingelser for, hvornår en forseelse er strafbar, og personen kan straffes. Loven indeholder også en 'særlig del', som i nogle tilfælde begrænser ytringsfriheden. Ifølge straffeloven kan det fx være strafbart, at:

- videregive meddelelser og billeder om en andens private forhold
- fremsætte racistiske ytringer
- fremsætte beskyldninger, som allerede er underkendt ved dom
- fremsætte ærekrænkende beskyldninger
 - injurier
- fremsætte ytringer mod bedre vidende
 - bagvaskelse
- true og fremkalde frygt for eget eller andres liv.

Straffeloven kan ikke begrænse retten til ytre meningstilkendegivelser, dvs. personlige vurderinger, som hverken er faktisk rigtige eller forkerte. Det kan fx være en udtalelse om, at en medarbejder er en "skændsel for virksomheden".

I det følgende fremhæves paragraffer i straffeloven, som kan være relevante i forbindelse med krænkelser af medarbejdere på internettet og i sociale medier:

§ 121 Den, som med hån, skældsord eller anden fornærmelig tiltale overfalder nogen af de i § 119 nævnte personer under udførelsen af hans tjeneste eller hverv eller i anledning af samme, straffes med bøde eller fængsel indtil 6 måneder.

§ 123 Den, som med trussel om vold forulemper, eller som med vold, ulovlig tvang efter § 260, trusler efter § 266 eller på anden måde begår en strafbar handling mod en person, dennes nærmeste eller andre med tilknytning til denne i anledning af personens forventede eller allerede afgivne forklaring til politiet eller i retten, straffes med bøde eller fængsel indtil 8 år.

§ 264 d. Med bøde eller fængsel indtil 6 måneder straffes den, der uberettiget videregiver meddelelser eller billeder vedrørende en andens private forhold eller i øvrigt billeder af den pågældende under omstændigheder, der

åbenbart kan forlanges unddraget offentligheden. Bestemmelsen finder også anvendelse, hvor meddelelsen eller billedet vedrører en afdød person.

§ 266 Den, som på en måde, der er egnet til hos nogen at fremkalde alvorlig frygt for eget eller andres liv, helbred eller velfærd, truer med at foretage en strafbar handling, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

§ 266 a. Med bøde eller fængsel indtil 1 år straffes den, der, uden at forholdet omfattes af §§ 136 og 266, offentligt fremsætter udtalelser, der tilstræber at fremkalde voldshandlinger eller hærværk.

§ 266 b. Den, der offentligt eller med forsæt til udbredelse i en videre kreds fremsætter udtalelse eller anden meddelelse, ved hvilken en gruppe af personer trues, forhånes eller nedværdiges på grund af sin race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år.

Stk. 2. Ved straffens udmåling skal det betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at forholdet har karakter af propagandavirksomhed.

§ 267 Den, som krænker en andens ære ved fornærmelige ord eller handlinger eller ved at fremsætte eller udbrede sigtelser for et forhold, der er egnet til at nedsætte den fornærmede i medborgeres agtelse, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder.

§ 268 Er en sigtelse fremsat eller udbredt mod bedre vidende, eller har gerningsmanden savnet rimelig grund til at anse den for sand, straffes gerningsmanden for bagvaskelse, og den i § 267 nævnte straf kan da stige til fængsel i 2 år.

§ 269 En sigtelse er straffri, når dens sandhed bevises, såvel som når den der i god tro fremsætter sigtelsen, har været forpligtet til at udtale sig eller har handlet til berettiget varetagelse af åbenbar almeninteresse eller af eget eller andres tarv. **Stk.2.** Straf kan bortfalde, når der oplyses omstændigheder, som gav føje til at anse sigtelsen for sand.

Download Guide

Download Guide til Tillidsrepræsentanter ”Undgå at medarbejdere krænkes på sociale medier” og banner til hjemmeside på:
ftf.dk/chikane

Kurser

FTF holder kurser om arbejdsmiljø samt brug af sociale medier som Facebook og Twitter.
Se mere på: ftf.dk/kurser



Eksempel: Straffeloven

Et eksempel på straffelovens anvendelse i en sag vedrørende krænkelse på sociale medier, retten i Randers, dom af 17. april 2012:

”Tre borgere krænkede på Facebook to politiassistenter ved at oprette og skrive på en dertil oprettet hadeside ved navn ”fuck toke og jeppe”. På hadesiden stod der blandt andet: ”fuck narko politi smølferne 1 og 2” og ”fuck dem de to små bøsse-røve der ligger og puler hinanden på bagsædet af en patruljevogn”.

Retten fandt, at der var tale om æreskrænkende ringeagtstyringer og en overtrædelse af straffelovens § 267, hvorfor de blev idømt at betale 10 dagsbøder af kr. 200,00. Ud over dagsbøderne blev der tilkendt tortgodtgørelse på kr. 5.000,00 efter erstatningsansvarslovens § 26 til de to politiassistenter.”

§ 272 Straf efter § 267 kan bortfalde, når handlingen er fremkaldt ved utilbørlig adfærd af den forurettede, eller denne har øvet gengæld mod fornærmeren.

§ 273. Er en ærefornærmende sigtelse ubeføjet, bliver der efter den fornærmedes påstand i domsslutningen at optage en bemærkning herom.

Stk. 2. Den, der dømmes for en ærefornærmende sigtelse, kan efter den fornærmedes påstand tilpligtes til ham at udrede en af retten fastsat sum til bestridelse af omkostningerne ved kundgørelse i en eller flere offentlige tidender enten af domsslutningen alene eller tillige af domsgrundene. Dette gælder, selv om dommen alene lyder på mortifikation efter bestemmelsen i stk. 1.

§ 275 Forbrydelserne i dette kapitel er undergivet privat påtale. Dette gælder dog ikke dem, der er nævnt i §§ 266, 266 a og 266 b. Stk.2. I de i §§ 263-264 d nævnte tilfælde kan offentlig påtale ske, når den forurettede anmoder herom. Det samme gælder, når nogen der virker eller på den tid, hvorom talen er, virkede i offentlig tjeneste eller hverv, sigtes for et forhold, der kan medføre eller kunne have medført stillingens eller hvervets fortabelse, samt når en sigtelse fremsættes i navnløs eller med urigtigt eller opdigtet navn forsynet skrivelse.

Fogedforbud

Man kan vælge at anvende fogedforbud i sager om krænkelse med tekst og billede, når det ikke på anden ’hurtig’ måde – fx ved henvendelse - er lykkedes at udbedre situationen og få materialet fjernet fra et medie. Ved et fogedforbud indbringer man sagen for domstolene. Fogedforbud betegnes som et ”foreløbigt retsmiddel”.

Fogedforbud kan benyttes, når formålet forspildes (fjernelse af tekst eller billede) ved at afvente udfaldet af en almindelig retssag, der for tiden kan tage op til ca. et år. Fogedretten kan således på begæring fra medarbejderen forbyde konkret angivne krænkende handlinger, der vurderes at være retsstridige. Retsstridigheden forøges gennem fogedforbuddet, idet forsætlig overtrædelse af et fogedforbud i sig selv er strafbart.

Som nævnt er et fogedforbud et foreløbigt retsmiddel, der inden for to uger skal efterfølges af anlæggelse sag ved de almindelige domstole. I den efterfølgende retssag bliver der ved dom taget stilling til, om krænkelsen rent faktisk er retsstridig, og om fogedforbuddet derfor skal opretholdes.

I fogedretten skal den krænkede sandsynliggøre, at krænkeren bevidst ville udføre krænkelsen, og at formålet vil forspildes, såfremt den krænkede skulle gøre sin ret gældende ved almindelig retslig prøvelse. De/den krænkede og den krænkende skal således føre bevis for deres ret.

Adgangen til at føre bevis – i denne situation bevis for den retsstridige krænkelser - i såkaldte forbudssager er mere vidtgående end i almindelige fogedsager.

Fogedretten har dog mulighed for at afskære bevisførelse, der efter sit omfang og indhold falder uden for fogedrettens område. Fogedretten kan endvidere for at fremme processen afskære bevisførelse, der åbenbart er uden betydning for sagen.

Normalt stiller fogedretten derfor som betingelse for nedlæggelse af fogedforbud, at rekvirenten stiller sikkerhed for et eventuelt erstatningskrav i tilfælde af, at forbuddet måtte vise sig at være ulovligt.

Det er som udgangspunkt den, der begærer fogedforbuddet, der betaler omkostningerne. Herefter tager retten efter de almindelige principper om omkostningsfordeling endelig stilling til sagsomkostninger.

Omkostninger ved at anlægge sag

Der er forskel på, i hvilket omfang en faglig organisation kan yde bistand til medlemmerne i forbindelse med en sag om krænkelser på internettet eller på sociale medier. Derfor er det hensigtsmæssigt, at organisationen på forhånd har besluttet, hvordan den vil behandle denne type af sager, og hvilke ressourcer organisationen kan stille til rådighed.

Følgende omkostninger skal man forvente at afholde ved førelsen af en fogedsag:

Fogedretsgebyr: 300 kr.
Retsafgift: 500 kr.

Afviklingen af selve fogedsagen beløber sig typisk til et sted mellem 20.000 – 40.000 kr.

Hvis man får medhold i sagen, vil modparten blive dømt til at betale sagens omkostninger, der dog ikke kan forventes at blive dækket fuldt ud.

Pressenævnet

Pressenævnets ansvarsområde er medierne. Når aviser, blade eller tv skriver om eller viser billeder af personer, er det normalt ikke forhold, man kan klage til Datatilsynet over. Mediernes behandling af personoplysninger er ikke omfattet af persondataloven og Datatilsynets tilsynskompetence. Arbejdsgiveren kan imidlertid tage til genmæle over for oplysningen om medarbejderen i mediet, dvs. at arbejdsgiveren kan berigtige urigtige eller vildledende oplysninger og kræve berigtigelsen bragt i mediet. Arbejdsgiveren kan også indgive klage til Pressenævnet, der behandler klager om overtrædelse af reglerne for god presseskik i anmeldte medier. Se mere på **Pressenævnets hjemmeside** eller **Datatilsynets hjemmeside**.

Man kan klage til Pressenævnet over følgende medier:

Aviser, dagblade, ugeblade, distriktsblade, fagblade og andre danske periodiske skrifter, der udgives mindst to gange om året.

Danmarks Radio, TV 2, TV 2's regionale stationer, lokale radio- og tv-stationer og radio- og tv-stationer, der har sendetilladelse fra Radio- og tv-nævnet.

Herudover kan der indgives klage over nyhedsbureauer, telefonaviser, lydavisers, internetavisers m.v.

Pressenævnet tager sig kun af medier, der har anmeldt sig til Pressenævnet. På Pressenævnets hjemmeside kan man finde en liste over anmeldte medier.

Pressenævnet kan ikke behandle klager over debatsider, hvor udefrakommende kan skrive uredigerede debatindlæg (idet der ikke er tale om redigeret envejskommunikation). Pressenævnet kan kun behandle klager over debatindlæg, der er redigerede og fx kan sidestilles med en leder eller en klummeartikel. Kun disse er omfattet af medieansvarsloven.

Pressenævnet har ikke kompetence til at pålægge sletning af artikler eller oplysninger fx om navne eller lignende i artikler/debatindlæg, dvs. overtrædelser af persondataloven eller injurielovgivningen. Det henhører under Datatilsynet og domstolene.

Pressenævnet anbefaler, at man henvender sig til avisen (debatsidens ejer) for at få fjernet debatindlæg. De fleste medier har et kodeks for god internetadfærd, der kan henvises til.

Læs Pressenævnets klagevejledning – www.pressenaevnet.dk

Indberetning og klager ved krænkende ytringer

Her følger en gennemgang af mulighederne for at indberette og klage over krænkende ytringer på internettet og sociale medier.

Sociale medier som Facebook og Twitter

Sker der krænkelse af medlemmer på de sociale netværk, såsom Facebook, Twitter mv., er det muligt at klage direkte til udbyder/administrator af det sociale netværk.

Facebook og andre sociale medier har normalt et kodeks og retningslinjer for, hvordan brugerne må begå sig på mediet. Ofte vil det sociale medie have anvisninger på hjemmesiden, hvoraf det fremgår, hvordan brugeren kan klage over krænkende ytringer, billeder, hadegrupper mv.

Erfaringsmæssigt har Facebook en meget restriktiv politik, som bevirker, at klager i forbindelse med krænkelse hurtigt fører til sletning af den krænkende tekst eller eventuel sletning af krænkende profiler.

Hvis der er oprettet falske profiler til brug for krænkelse på de sociale netværk, er det vigtigt at kontakte udbyder/administrator for at få slettet profilen hurtigst muligt.

Klage til registranten af hjemmesiden

Hvis en medarbejder udsættes for krænkende adfærd på en hjemmeside som ejes og/eller drives af en organisation, kan den krænkede, arbejdsgiveren eller den faglige organisationen i første omgang tage kontakt til organisationen, der er registreret som ejer af hjemmesiden og anmode om, at de krænkende udtalelser fjernes fra hjemmesiden.

Klage til hostingvirksomhed

Sker krænkelse eksempelvis på sider, som kun har det ene formål at krænke visse typer af ansatte – eksempelvis politibetjente mv. – og er siden hostet ved en privat udbyder af hjemmesider, bør man kontakte hostingvirksomheden og gøre opmærksom på krænkelse.

Nogle hostingvirksomheder har nedskrevne politikker, der bevirker, at der ikke må ske krænkelse på de hjemmesider, de hoster. En henvendelse til hostingvirksomheden kan derfor medføre, at hostingvirksomheden kontakter ejeren af hjemmesiden med henblik på at få stoppet krænkelse. Lykkedes det ikke hostingvirksomheden at bringe krænkelse til ophør, kan det bevirke, at hostingvirksomheden vælger at lukke den krænkende hjemmeside ned.

Klage til DK-Hostmaster

En stor del af de danske hjemmesider er hostet gennem DK-Hostmaster, hvilket betyder, at ejeren af hjemmesiden gennem sin kontrakt med DK-Hostmaster har accepteret en række generelle bestemmelser om brugen af hjemmesiden. Brugeren accepterer som led i aftalen med DK-Hostmaster, at der ikke må ske overtrædelse af gældende dansk lovgivning på hjemmesiden.

Det er derfor muligt at rette henvendelse til DK-Hostmaster, såfremt man oplever krænkelse på hjemmesider hostet herfra. Alle hjemmesider, som hostes af DK-Hostmaster, er registreret, så det er muligt at finde frem til ejer og bruger af hjemmesiden.

Klage til Klagenævnet for domænenavne

Klagenævnet for domænenavne er et uafhængigt klagenævn, der kan afgøre tvister om retten til domænenavne, der ender på ".dk." Nævnet er nedsat i henhold til lov om internetdomæner § 13, stk. 1, og vedrører domænenavne, der særligt tildeles Danmark (domæneloven).

Fjernelse af indhold fra Googles søgeresultater

Google er blevet en kendt kilde til søgning af oplysninger om personer. Ofte ved medarbejderen ikke, at der kan spores information om vedkommende via Google.

Ønsker man at fjerne indhold fra Googles søgemaskine, kan man få hjælp til dette på Googles egen hjemmeside.

Erstatning for personlig krænkelse

Såfremt en medarbejder udsættes for personlig krænkelse, vil der alt efter sagens omstændigheder og krænkelsens karakter, være mulighed for at rejse et erstatningskrav overfor krænkeren.

Erstatningsansvarslovens § 26 bestemmer, at:

"Den der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede en godtgørelse for tort."

Foruden erstatning for tort efter § 26 vil medarbejderen også kunne kræve erstatning for økonomisk tab efter de almindelige erstatningsregler.

Tort er først og fremmest en krænkelse af selv- og æresfølelsen, dvs. en persons opfattelse af eget værd og omdømme. Krænkelsesformen er sædvanligvis sigtelser og ringeagtsytringer, men kan også være i form af kønsforbrydelser, voldsforbrydelser og ved freds- og frihedskrænkelser.

En betingelse for anvendelsen af § 26 er, at krænkelsen skal være retsstridig. Det er dermed ikke en forudsætning, at krænkelsen er strafbar efter straffeloven, eller at medarbejderen har lidt et økonomisk tab. I begrebet retsstridig forstås, at krænkeren skal have til hensigt at krænke medarbejderen eller udvist en vis grad af uagtsomhed i forbindelse med krænkelsen. Krænkelser skal også have en vis grovhed. Småchikanerier, drillerier og lignende falder uden for det retsstridige område.

Størrelsen af godtgørelse for ærekrænkelser varierer meget alt efter krænkelsens karakter. Der er med tiden sket en forhøjelse af godtgørelsesniveauet.

Generelt er udgangspunktet, at godtgørelserne udmåles til mellem 2-5.000 kr. – 10.000 kr. Der skal temmelig meget til, før godtgørelsen udmåles højt.

Eksempler på godtgørelser

En urigtig beskyldning om et incestuøst forhold til et barn udløste i 2001 en godtgørelse på 25.000 kr. I 1996 udtalte en arbejdsgiver sig om en afske-

digelse, således at udtalelserne kunne give det indtryk, at afskedigelsen skyldtes uhæderlighed. Godtgørelsen blev udmålt til 10.000 kr.

Denne vejledning om sociale medier i ansættelsesret er udarbejdet af FTF og følgende af FTF's medlemsorganisationer:



Kontaktperson i FTF:

Kia Philip Dollerschell , advokat (L)

33 36 88 97 - kido@ftf.dk

FTF Kia Dollerschell

BUPL Maria Muñiz Auken

Danmarks Lærerforening Steen Dam

Sine Dreyer

Dansk Socialrådgiverforening Elisebeth Huus Pedersen

Dansk Sygeplejeråd Marianne Fruelund

Dansk Told & Skatteforbund Merete Keller Berdin

Danske Bioanalytikere Sara Beck Jochumsen

Finansforbundet Christina Nøhr Lørritz

Handelsskolernes Lærerforening Mette Pust

Politiforbundet Hans Bundesen

Uddannelsesforbundet Kirstine Emborg Bünemann

FTF Kate Falsing

advokat/gruppeansvarlig

advokat

konsulent

konsulent

arbejdsmiljøkonsulent

juridisk konsulent

faglig sekretær

juridisk konsulent

advokat

konsulent

sekretariatschef

advokat

sekretær

Kursus:

Sociale medier i ansættelsesretten

Skal man være ven med chefen på Facebook? Sociale medier spiller i dag en central rolle i de fleste ansættelsesforhold.

Vi bruger de sociale medier både som privatpersoner og som medarbejdere i offentlige og private virksomheder. Men hvor går grænsen for, hvordan en medarbejder må ytre sig på fx Facebook og er der nogen begrænsninger i arbejdsgivers anvendelse af informationer om medarbejderen på fx Facebook? Brugen af sociale medier giver nogle nye ansættelsesretlige udfordringer at forholde sig til både for

tillidsrepræsentanten, den faglige organisation, og for arbejdsgiveren. På kurset får du et godt overblik over sociale mediers betydning i ansættelsesforholdet og hvilke juridiske emner, der inden for ansættelsesretten regulerer - eller vedrører - anvendelsen af sociale medier i forbindelse med ansættelsesforholdet.

Det arbejder vi med

- Medarbejderens adfærd på de sociale medier
- Loyalitetspligt
- Ytringsfrihed og tavshedspligt
- Ejerskab til profilen Hvem „ejer“ medarbejderens kontakter på LinkedIn?
- Konkurrence- og kundeklausuler
- Skal man være ven med chefen på Facebook?
- Persondataloven
- Medarbejderens brug af arbejdsgivers e-mail-konto
- Interne retningslinier og personalepolitik
- Bogen "Sociale medier i ansættelsesretten" af Kia Dollerschell indgår som kursusmateriale og vil blive udleveret på kurset.

Kurset retter sig mod

Konsulenter og sagsbehandlere i de faglige organisationer Tillids- og fællestillidsrepræsentanter.

Fakta om kurset

Pris for medlemmer:	1.700 kr.
Pris for ikke medlemmer:	1.870 kr.
Underviser:	Kia Dollerschell
Start:	17.09.2014 kl. 10.00
Slut:	17.09.2014 kl. 15.00
Adresse:	Niels Hemmingsens Gade 12, Kbh. K
Tilmeldingsfrist:	18.08.2014

Underviser

Kia Dollerschell
Kia er ansat som advokat i FTF's afdeling for Overenskomster og Ansættelsesret

Hvis du har spørgsmål

Dorte Limbjerg, Konsulent
Telefon: 3336 8858
Mobil: 4010 8858
doli@ftf.dk



Hovedorganisation for 450.000
offentligt og privat ansatte